
PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN SELF EFFICACY TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Willy Yusnandar, Khaira Sinurat
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Email: willyusnandar@umsu.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to test and analyze the influence of Locus of Control and Self Efficacy on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as an intervening variable at the Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu Service directly or indirectly. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study was the entire Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu, totaling 88 people. The sample in this study used saturated sampling, totaling 88 employees of the Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu. Data collection techniques in this research used observation techniques and questionnaires. The data analysis technique in this research uses a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this research prove that Locus of Control directly has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Self Efficacy has a significant influence on Organizational Citizenship Behavior. Locus of Control has a significant effect on Job Satisfaction. Self Efficacy has a significant effect on Job Satisfaction. Job Satisfaction has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. And indirectly, Locus of Control has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as an intervening variable. Self Efficacy has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as an intervening variable at the Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.

Keywords: *Locus of Control, Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Locus Of Control dan Self Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu yang jumlahnya 88 Orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 88 orang pada pegawai Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Locus Of Control berpengaruh signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behaviour. Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Locus Of Control berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Dan secara tidak langsung Locus Of Control berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.

Kata Kunci: Locus Of Control, Self Efficacy, Organizational Citizenship Behaviour dan Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya karena hal ini merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja dalam peran mengukur pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan keberadaannya bertanggung jawab atas pekerjaannya guna memperoleh hasil yang ingin dicapainya. Organizational Citizenship Behavior umumnya dikaitkan dengan peningkatan efisiensi dan profitabilitas, inovasi dan perbaikan proses, dan yang terpenting, kepuasan dan retensi pelanggan, dan yang terpenting, kemampuan pegawai untuk mengatasi beberapa ketidakpastian organisasi (Jha & Jha, 2010).

Faktor pertama yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan (Adhan et al., 2020). Faktor lain yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior adalah Locus of Control. Pusat kendali menjadi penting karena kontrol kinerja seseorang menghasilkan kinerja yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas ketepatan waktu, kemandirian dan komitmennya. Keyakinan inilah yang disebut Locus of Control.

Selanjutnya faktor yang berpengaruh terhadap kemunculan Organizational Citizenship Behavior yaitu motivasi intrinsik. Setiap pegawai harus mengetahui prinsip dasar dari apa yang dikerjakan sehingga dapat memahami apa yang dihasilkan dari apa yang dikerjakan. Motivasi tidak hanya berasal dari pimpinan saja (ekstrinsik) tapi juga dalam diri pegawai (intrinsik) yang digunakan untuk melancarkan pekerjaan yang ada, dengan motivasi dari diri sendiri maupun pimpinan para pegawai maka tujuan yang diinginkan oleh instansi bisa tercapai dengan baik, sehingga prestasi pegawai menjadi lebih meningkat (Widyaputra & Dewi, 2018).

Faktor yang mempengaruhi kemunculan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) salah satunya yaitu yaitu Self Efficacy. Individu yang mempunyai tingkat Self Efficacy yang tidak mudah menyerah, maka akan lebih sedikit mengalami keraguan pada dirinya sendiri dan menyenangkan aktivitas baru yang akan lebih menantang, karena semakin tinggi Self Efficacy yang dimiliki seseorang dimana dia yakin akan kemampuannya untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaannya, dan semakin tinggi pula peluangnya untuk maju atau berhasil (Ghufron & Risnawita, 2017).

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan maka dapat dilihat ada permasalahan Organizational Citizenship Behavior yang menyebabkan turunnya

kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu. Dimana rendahnya Organizational Citizenship Behavior seperti ditemukan pegawai-pegawai yang kerap berkeluh kesah, kurang memiliki semangat dan tidak ada tanggung jawab secara etis dan tidak efektifnya sebuah organisasi. Tentu pegawai demikian tidak dapat mendukung kinerja perusahaan.

Fenomena masalah yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu yakni rendahnya tingkat Organizational Citizenship Behavior di kalangan pegawai. Organizational Citizenship Behavior yang mencerminkan sikap komitmen terhadap organisasi sangat penting untuk mendukung efektivitas program dan mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi tingkat Organizational Citizenship Behavior yang ada pada diri pegawai maka semakin berpengaruh maksimal apa yang dikerjakannya terhadap organisasi tersebut.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, karena bermaksud menguji pengaruh variabel locus of control, self efficacy, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behaviour. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 88 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendryadi, 2015). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 88 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu (Ghozali, 2013)

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,242 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,004 maka $0,004 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara. Artinya, semakin tinggi *Locus of Control* pada seorang pegawai, semakin tinggi pula kecenderungan untuk melakukan perilaku OCB.

Dapat disimpulkan, jika dalam setiap individu di Dinas Pemuda dan Olahraga memiliki kontrol diri yang baik secara internal, maka individu tersebut juga sangat mungkin melakukan pekerjaan di luar pekerjaan formal yang bersifat sukarela.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Syah & Safrida, 2024)(Syah & Safrida, 2024), (Pandia et al., 2023) (Hasibuan et al., 2023), yang menyatakan *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,258 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,009 maka $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya perilaku OCB adalah *Self Efficacy*. Artinya, kepercayaan diri pegawai memiliki hubungan yang kuat dan nyata terhadap perilaku mereka dalam organisasi. Pegawai yang memiliki *Self Efficacy* tinggi cenderung

melakukan upaya ekstra dalam pekerjaan dan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Pandia et al., 2023) (Ferdiansyah & Safitri, 2023) dan (Hasibuan et al., 2023) yang menyatakan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,313 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.

Menurut (Mujiatun et al., 2019) *Locus of Control* merupakan keinginan yang kuat dari pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, untuk bekerja keras, keyakinan pegawai dan penerimaan akan nilai dan tujuan organisasi. *Locus of Control* dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk tugas, lingkungan kerja, dan imbalan

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Soemitra, 2022) (Kencanawati, 2014), (Piyandini et al., 2021), (Saraswati & Hakim, 2019) dan (Takdir & Ali, 2020) yang menyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,347 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.

Karyawan yang memiliki *Self Efficacy* tinggi percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Keyakinan ini membuat mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa kompeten dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan. Mereka cenderung melihat tugas sebagai kesempatan untuk menunjukkan keterampilan mereka dan mencapai keberhasilan (Tirtayasa et al., 2021)

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018), (Kusumo & Widjaja, 2018) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,470 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki rasa kepedulian yang lebih tinggi terhadap organisasi dan lebih aktif memberikan kontribusi lebih. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja penting untuk ditingkatkan demi menciptakan budaya kerja yang mendukung OCB. Dalam konteks organisasi pemerintah seperti Dinas Pemuda dan Olahraga, perilaku OCB sangat penting karena dapat memperkuat kerja sama tim, meningkatkan efisiensi dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Iskandar & Arif, 2023) dan (Takdir & Ali, 2020) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveing

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,136 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,027 maka $0,027 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.

Dalam konteks ini, kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat dampak *Locus of Control* pada *Organizational Citizenship Behavior*. Ketika individu merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih bersedia membantu rekan kerja, lebih peduli terhadap organisasi dan berperilaku positif lainnya. Hasil ini menandakan bahwa artinya, pengaruh *Locus of Control* terhadap OCB dapat dipengaruhi atau dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan memahami peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan OCB melalui pengelolaan *Locus of Control* dan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,241 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.

Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* sangat rendah akan mudah menyerah dalam melakukan tugasnya dan individu tidak akan melakukan upaya apapun untuk mengatasi hambatan yang ada, karena mereka percaya bahwa tindakan yang mereka lakukan tidak akan membawa pengaruh apapun. *Self Efficacy* dengan *Locus of Control* yang dimiliki oleh pegawai. Penelitian ini menarik dan penting untuk diteliti dikarenakan analisis *Locus of Control* pada pegawai dilakukan dengan menggunakan faktor kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pegawai yaitu *Self Efficacy* dan bukan bergantung pada potensi-potensi atau faktor-faktor organisasi seperti gaji, kompensasi, fasilitas, lingkungan perusahaan dan lain (Dewi, 2020).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut: *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu. *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu. *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.

Daftar Pustaka

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*2, 11(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Dewi, N. A. D. P. (2020). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi Pada

- Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(2), 122–136.
- Ferdiansyah, A., & Safitri, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 7(2), 883–894.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21* (7th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufroon, M. N., & Risnawita, R. (2017). *Teori-Teori Psikologi* (Edisi 2). Ar-Ruzz Media.
- Hasibuan, J. S., & Soemitra, A. (2022). Organization Citizenship Behavior: Pengaruh Spiritual Leadership, Self Efficacy And Locus Of Control Peran Mediasi Job Satisfaction. *Mumtaz: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 116–137.
- Hasibuan, J. S., Soemitra, A., & Nawawi, Z. M. (2023). Antecedents of Work Flare Spirituality , Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in Supervisors and Management of the Association of Indonesian Islamic Pension Funds (IDPII). *Entrepreneurship on Global Economics Development in the Era of Society 5.0*, 1(1), 2322–2336.
- Iskandar, D., & Arif, M. (2023). Peningkatan Performance Berbasis Self Efficacy Dan Locus Of Control Yang Dimediasi Job Satisfaction. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 63–74.
- Jha, S., & Jha, S. (2010). Determinants Of Organizational Citizenship Behaviour: A Review Of Literature. *Journal of Management & Public Policy*, 1(2), 27–36.
- Kencanawati, A. A. M. (2014). Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan keaja memengaeuhi organizational citizenship behavior pada PT.(BPR) Cahaya Bina Putra Kerobokan Badung. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(1), 44–45.
- Kusumo, K. C. T., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 1–11.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 293–236.
- Pandia, M. M., Jufrizen., J., Khair, H., & Tanjung, H. (2023). Organization Citizenship Behavior : The Role of Spiritual Leadership , Self Efficacy , Locus of Control and Job Satisfaction. *JOM (Jurnal Organisasi Dan Manajemen)*, 19(1), 168–187.
- Piyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 153–162.
- Saraswati, K. D. A., & Hakim, G. R. U. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 238–247.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Syah, A., & Safrida, S. (2024). The Mediating Role Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) On Employee Performance: Locus Of Control And Self-Efficacy. *Qubahan Academic Journal*, 4(1), 101–112.
- Takdir, S., & Ali, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB)(Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah*

- Palopo*, 6(1), 9–16.
- Tirtayasa, S., Khair, H., & Yusri, M. (2021). Influence Of Education Of Entrepreneurship, Self Efficacy, Locus Of Control And Entrepreneurs Characters Of Enterprises (The Study Case Is All The Students Of Private. *Indonesian Journal of Education, Social Sciences and Research (IJESSR)*, 2(2), 53–64.
- Widyaputra, I. K. A., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 85–104.